PARTENAIRES RÉELLES

DÉCISIONS 85

RENCONTRES RÉGIONALES
CAHIER DES PROPOSITIONS

RÉGION 09 .
Côte-Nord

Québec

Dépôt légal: 1er trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 01-2-550-11652-9

CAHIER RÉGIONAL

CÔTE NORD (09)

INTRODUCTION

La rencontre régionale de la Côte Nord a eu lieu les 7, 8 et 9 décembre 1984 à l'école Mgr Bélanger de Baie-Comeau. Toutes les régions de la Côte-Nord étaient représentées. Plus de 90 femmes sur les 115 inscrites ont participé à la rencontre, soit un taux de participation de 80%. C'était la première fois que tant de femmes de la Côte-Nord se retrouvaient ensemble pour partager leur vécu et leurs connaissances et ainsi sortir d'une réunion mieux informées de leurs droits et de leur pouvoir économique dans la société actuelle.

DÉROULEMENT

Le territoire de la Côte Nord étant très vaste et souvent peu accessible, des personnes du milieu ont travaillé à la sensibilisation des femmes et à leur recrutement. Des agentes multiplicatrices étaient à l'oeuvre dans les régions de Tadoussac, Forestville, Baie-Comeau, Sept-Iles, Fermont, Havre St-Pierre, Blanc Sablon. Cette phase préparatoire a contribué à assurer le bon déroulement de la rencontre elle-même. Le souci des femmes étaient de passer en revue les 10 thèmes suggérés.

PROPOSITIONS PRIORITAIRES

Aux 103 propositions prioritaires, les femmes de la Côte Nord en ont ajouté 27 nouvelles, dont une qui, bien que ne concernant pas spécifiquement les thèmes suggérés, n'en représente pas moins une conséquence de l'insécurité économique des femmes: il s'agit de la violence faite aux femmes. Cette proposition figure d'ailleurs dans les 10 priorités régionales.

Sept des 10 priorités retenues sont des nouvelles propositions. Outre la violence faite aux femmes, ces priorités qui sont un regroupement des anciennes propositions, concernent la reconnaissance du travail au foyer, la maternité, les conditions de travail, les femmes chefs de famille.

CONCLUSION

Les participantes au sortir de la réunion étaient très satisfaites. Des échanges, des discussions, mais aussi de leur force nouvelle car l'isolement avait été brisé et le goût au regroupement augmenté. A l'exemple d'autres régions, la rencontre aura permis un rapprochement entre travailleuses rémunérées et travailleuses non rémunérées à la suite d'une prise de conscience de leurs vécus respectifs.

ANNEXE A

LES REPRÉSENTANTES RÉGIONALES

Louisette Champagne-Parent
38, Des Glaces
C.P. 327
Fermont, Québec
G0G 1J0
Tél: 287-3658

Mariette Fortin
306 Boulevard Jolliet, #3
Baie Comeau
G5C 1N6
Tél: 529-4009
296-9112

Sheila Vaugeois
Lourdes de Blanc Sablon
Tél: 461-2144

Substitut:

- Jeannine Rioux

ANNEXE B

LES PROPOSITIONS PRIORITAIRES

Proposition (numéro)	Libellé des propositions	Points	Fréquence	Rang
109	Que la société reconnaisse la valeur sociale et économique du travail effectué au foyer. A savoir que: 28 L'État intègle la valeur de ce travail dans le calcul du produit national brut. Il ne s'agirait pas d'une reconnaissance formelle, mais ces calculs pourraient servir de base en cas de séparation ou de divorce, ou pour préserver une juste part d'héritage à la veuve; 29 Les acquis expérientiels du travail au foyer, du travail effectué dans l'entreprise familiale, du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail; 30 On pourrait se pencher sur la meilleure façon d'accorder aux travailleuses au foyer des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent les autres travailleuses et travailleurs; 31 La recherche sur la valeur de cette forme de production (travail ménager) devrait être stimulée, et les travaux déjà disponibles devraient être largement diffusés pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'apport économique du travail des femmes à la maison.	520	61	1
68	Que le régime de rentes du Québec soit réaménagé afin que les travailleuses au foyer y aient accès	217	35	2
82	Les services de garde sont un service essentiel pour les Québécoises et Québécois. Il est donc nécessaire qu'un réseau universel et gratuit de garderies soit instauré	156	27	3

LES PROPOSITIONS PRIORITAIRES

Proposition (numéro)	Libellé des propositions	Points	Fréquence	Rang
118	Que la maternité soit reconnue comme fonction sociale indispensable à notre société et que les femmes enceintes ne subissent aucun préjudice lié à leur état, et que toutes les mesures de soutien nécessaires soient mises en place. Ex.: prévention, compensation financière réelle, droits complets de retour à son emploi.	148	25	4
104	La durée de la semaine normale de travail soit réduite; le temps supplémentaire obligatoire soit aboli; une disposition régissant la journée normale de travail soit incluse.	147	28	5
131	Que les moyens nécessaires soient pris pour que cesse la violence faite aux femmes dans toutes les régions du Québec y compris les régions éloignées et que les ressources nécessaires soient subventionnés par les gouvernements.	147	31	5
123	Que le régime de rentes du Québec soit réaménagé afin que les travailleuses au foyer y aient accès: "Pour ajouter... travailleurs et travailleuses avec des enfants de 12 ans et moins à leur charge" .	139	20	6
57	Une campagne d'information sur la nécessité d'une meilleure formation professionnelle pour les filles soit conçue. Cette campagne pourrait comprendre une information de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur les emplois féminins et la réalité des femmes d'aujourd'hui: cette campagne pourrait s'adresser prioritairement aux employeurs et aux journalistes .	118	22	7

LES PROPOSITIONS PRIORITAIRES

Proposition (numéro)	Libellé des propositions	Points	Fréquence	Rang
130	Que notre société soit repensée et reconstruite dans le sens d'une juste répartition des richesses de façon à ce que chacun et chacune ait un revenu et des conditions de vie décentes; Que cette proposition inspire toute la négociation du dossier "Décennie 85".	112	17	8
35	L'accès des femmes aux emplois non traditionnels soit encouragé; par des stimulants fiscaux aux entreprises qui intégreront des femmes dans des secteurs industriels non traditionnels ou qui permettront aux femmes de se recycler dans des professions porteuses d'avenir; et par la mise sur pied de programmes de recyclage vers des métiers non traditionnels à l'intention des personnes qui travaillent dans des secteurs en perte de vitesse et dans les secteurs marqués par les changements technologiques.	111	16	9
129	Que les femmes chefs de famille sur l'aide sociale qui veulent entreprendre des études pour pouvoir réintégrer le marché du travail reçoivent tous les soutiens nécessaires.	104	22	10

LISTE DES ANIMATRICES

Annette Débigaré Fournier

Diane Lebel

Diane Brillant

Jacqueline Portugais-Lévesque

ANNEXE D

RÉGION 09 - CÔTE-NORD : Tableau synthèse selon le rang et la fréquence

Prop.	Total des points	Rang	Prop.	Fréquence	Rang
109	520	1	109	61	1
68	217	2	68	35	2
82	156	3	131	31	3
118	148	4	104	28	4
104	147	5	82	27	5
131	147	5	118	25	6
123	139	6	51	23	7
57	118	7	57	22	8
130	112	8	129	22	8
35	111	9	123	20	9
129	104	10	130	17	10
51	93	11	35	16	11
103	93	11	125	16	11
37	87	12	37	15	12
125	85	13	110	15	12
119	83	14	120	15	12
122	80	15	122	15	12
124	79	16	103	14	13
110	74	17	124	14	13
111	67	18	92	12	14
108	66	19	119	12	14
128	64	20	128	12	14
92	61	21	40	11	15
30	60	22	50	11	15
43	60	22	111	11	15
106	60	22	76	11	15
76	59	23	96	10	16
120	58	24	101	10	16
114	55	25	106	10	16
19	54	26	108	10	16
96	52	27	115	10	16
90	51	28	19	9	17
2	50	29	30	9	17
85	50	29	64	9	17
101	47	30	90	9	17
115	47	30	91	9	17
40	44	31	114	9	17

RÉGION 09 - CÔTE-NORD

Prop.	Total des points	Rang	Prop.	Fréquence	Rang
5	42	32	121	9	17
32	41	33	2	8	18
50	41	33	32	8	18
121	40	34	43	8	18
105	38	35	89	8	18
29	35	36	85	7	19
53	35	36	100	7	19
91	34	37	5	6	20
100	34	37	29	6	20
49	31	38	49	6	20
54	31	38	55	6	20
24	30	39	105	6	20
55	26	40	113	6	20
31	25	41	24	5	21
23	23	42	53	5	21
89	23	42	54	5	21
116	23	42	116	5	21
113	22	43	11	4	22
22	21	44	23	4	22
28	19	45	31	4	22
47	19	45	60	4	22
64	19	45	62	4	22
80	19	45	126	4	22
126	19	45	22	3	23
73	15	46	27	3	23
3	14	47	28	3	23
48	14	47	36	3	23
60	13	48	45	3	23
127	13	48	47	3	23
11	12	49	48	3	23
36	12	49	79	3	23
42	12	49	80	3	23
27	10	50	94	3	23
95	10	50	95	3	23
52	9	51	98	3	23
58	9	51	117	3	23
62	9	51	127	3	23
79	9	51	3	2	24

RÉGION 09 - CÔTE-NORD

Prop.	Total des points	Rang
94	9	51
107	9	51
16	8	52
20	8	52
21	8	52
63	8	52
117	8	52
4	7	53
74	7	53
98	7	53
1	6	54
14	6	54
59	6	54
61	6	54
7	5	55
45	5	55
65	5	55
77	5	55
13	4	56
15	4	56
34	4	56
66	4	56
75	4	56
86	4	56
112	4	56
12	3	57
71	3	57
81	3	57
84	3	57
6	2	58
70	2	58
67	1	59
97	1	59
99	1	59
102	1	59

Prop.	Fréquence	Rang
4	2	24
14	2	24
42	2	24
52	2	24
61	2	24
63	2	24
71	2	24
73	2	24
74	2	24
77	2	24
107	2	24
1	1	25
6	1	25
7	1	25
12	1	25
13	1	25
15	1	25
16	1	25
20	1	25
21	1	25
34	1	25
58	1	25
59	1	25
65	1	25
66	1	25
67	1	25
70	1	25
75	1	25
81	1	25
84	1	25
86	1	25
97	1	25
99	1	25
102	1	25
112	1	25

8	0	8	0
9	0	9	0
10	0	10	0
17	0	17	0
18	0	18	0
25	0	25	0
26	0	26	0
33	0	33	0
38	0	38	0
39	0	39	0
41	0	41	0
44	0	44	0
46	0	46	0
56	0	56	0
69	0	69	0
72	0	72	0
78	0	78	0
83	0	83	0
87	0	87	0
88	0	88	0
93	0	93	0

RÉGION 09 CÔTE-NORD

THÈME 1 LÉGISLATIONS DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS		FRÉQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		Des dispositions de la loi sur les normes du travail devraient être révisées ou ajoutées de sorte que:			
1		**Toutes les femmes en emploi soient couvertes;**	1	6	54
	106 (09)	La Loi sur les normes de travail devrait s'appliquer aux domestiques, aux gardiennes d'enfants et à toutes les catégories de travailleuses peu importe leur statut;	10	60	22
	124 (09)	Que les gardiennes soient reconnues comme salariées aux yeux de la Loi, et qu'ainsi elles aient droit au salaire minimum, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail prévues par la Loi.	14	79	16
2		**Le salaire minimum soit augmenté;**	8	50	29
3		**La durée de la semaine normale de travail soit réduite;**	2	14	47
	105 (09)	La journée normale de travail devrait être de 8 heures;	6	38	35
4		**Le temps supplémentaire obligatoire soit aboli;**	2	7	53
5		**Le travail à temps partiel soit réglementé;**	6	42	32
6		**Le travail au rendement et son mode de rémunération soit réglementé;**	1	2	58

THÈME I LÉGISLATIONS DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
7		**La durée d'emploi permettant un recours à l'encontre d'un congédiement soit réduite;**	1	5	55
8		**La durée d'emploi pour la fixation des vacances annuelles soit réduite;**	0	0	
9		**Une disposition régissant l'ancienneté soit incluse;**	0	0	
10		**Une disposition régissant la journée normale de travail soit incluse;**	0	0	
11		**Des congés de maladie payés soient inclus.**	4	12	49
3,4,10	104 (09)	La durée de la semaine normale de travail soit réduite; Le temps supplémentaire obligatoire soit aboli; Une disposition régissant la journée normale de travail soit incluse.	28	147	5
		La Commission des normes du travail responsable de l'application de la Loi sur les normes de travail devrait:			
12		**Informer et conscientiser davantage les travailleuses notamment les femmes immigrées sur la loi;**	1	3	57

THÈME I LÉGISLATIONS DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	107 (09)	Ajouter à la fin de la proposition 12: Informer et conscientiser davantage les travailleuses notamment les femmes immigrées sur la loi, "et tout travailleur qui se présente sur le marché du travail".	2	9	51
13		**Publiciser les plaintes qui ont obtenu gain de cause pour inciter les travailleuses à se prévaloir des recours prévus dans la loi;**	1	4	56
14		**Rétablir le service gratuit d'aide juridique qu'elle offrait jusqu'à récemment aux travailleuses et travailleurs congédiés illégalement.**	2	6	54
		La révision de la Loi sur les accidents de travail (Projet de loi 42) devrait:			
15		**Étendre l'application de la loi à toutes les femmes en emploi (domestiques et gardiennes d'enfants);**	1	4	56
16		**Permettre que les conditions de travail caractéristiques des secteurs d'emploi féminins soient prises en compte dans la définition des maladies professionnelles, quitte à ce que des recherches soient entreprises pour mieux connaître les maladies liées à ces secteurs;**	1	8	52

THÈME 1 LÉGISLATIONS DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
17	**Permettre à une travailleuse ou un travailleur de démontrer que sa maladie est directement ou indirectement reliée aux risques particuliers de son travail.**	0	0	
	Des dispositions du Code du travail devraient être modifiées de sorte que:			
18	**La définition de salarié embrasse d'autres catégories de travailleuses;**	0	0	
19	**La syndicalisation puisse être ouverte à des travailleuses et travailleurs qui, bien qu'exerçant les mêmes tâches, ne sont pas concentrés dans un même établissement (syndicalisation multipatronale par exemple);**	9	54	26
20	**La référence au groupe distinct disparaisse, ce qui assurerait la primauté du droit d'association sur le caractère homogène du groupe;**	1	8	52
21	**Les procédures d'accréditation et de négociation soient accélérées;**	1	8	52

THÈME 1 LÉGISLATIONS DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
N	108 (09)	Appui au mémoire du Centre Emersion à la Commission Beaudry.	10	66	19

THÈME 2 ORGANISATION DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Il faudrait que les divers régimes de travail comportent des protections équivalentes. Ceci implique que: - le temps partiel soit réglementé (voir proposition 5); - le travail au rendement et son mode de rémunération soit réglementé (voir proposition 6);			
22	**Le travail à domicile soit réglementé;**	3	21	44
23	**Le temps de travail soit réduit. (voir aussi propositions 3, 10 et 27);**	4	23	42
24	**Le travail partagé soit facilité et que des mécanismes le régissant soient développés;**	5	30	39
25	**Les horaires variables soient favorisés;**	0	0	
26	**Des congés familiaux, sociaux et d'études soient offerts;**	0	0	
27	**La préretraite soit favorisée pour celles et ceux qui le désirent.**	3	10	50

THÈME 2 ORGANISATION DU TRAVAIL

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Que la société reconnaisse la valeur sociale et économique du travail effectué à l'intérieur du foyer. Ceci implique que:			
28	**L'état intègre la valeur de ce travail dans le calcul du produit national brut. Il ne s'agirait pas d'une reconnaissance formelle, mais ces calculs pourraient servir de base en cas de séparation ou de divorce, ou pour réserver une juste part d'héritage à la veuve;**	3	19	45
29	**Les acquis expérientiels du travail au foyer, du travail effectué dans l'entreprise familiale, du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail;**	6	35	36
30	**On pourrait se pencher sur la meilleure façon d'accorder aux travailleuses au foyer des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent les autres travailleuses et travailleurs;**	9	60	22
31	**La recherche sur la valeur de cette forme de production (travail ménager) devrait être stimulée, et les travaux déjà disponibles devraient être largement diffusés pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'apport économique du travail des femmes à la maison;**	4	25	41

THÈME 2 ORGANISATION DU TRAVAIL

PROP. AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
28,29,30,31 109 (09)	Que la société reconnaisse la valeur sociale et économique du travail effectué au foyer. À savoir que: L'État intègre la valeur de ce travail dans le calcul du produit national brut. Il ne s'agirait pas d'une reconnaissance formelle, mais ces calculs pourraient servir de base en cas de séparation ou de divorce, ou pour réserver une juste part d'héritage à la veuve; Les acquis expérientiels du travail au foyer, du travail effectué dans l'entreprise familiale, du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail; On pourrait se pencher sur la meilleure façon d'accorder aux travailleuses au foyer des avantages sociaux comparables à ceux dont jouissent les autres travailleuses et travailleurs; La recherche sur la valeur de cette forme de production (travail ménager) devrait être stimulée, et les travaux déjà disponibles devraient être largement diffusés pour sensibiliser l'opinion publique à l'importance de l'apport économique du travail des femmes à la maison.	61	520	1

THÈME 3 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		Si l'on vise à ce que l'application du principe de l'égalité des sexes sur le marché du travail soit renforcé et soutenu par des mesures prévoyant l'accès à l'égalité de fait, il faudrait que:			
32		**Le contenu du règlement tienne compte de la réalité du marché du travail et permette un fonctionnement opérationnel et efficace;**	8	41	33
33		**Les programmes initiés sur une base volontaire et les programmes imposés reçoient un traitement différent;**	0	0	
34		**Une aide puisse être fournie aux entreprises qui mettent en place des programmes volontaires;**	1	4	56
32,34	110 (09)	Que le contenu du règlement tienne compte de la réalité du marché du travail et permette un fonctionnement opérationnel et efficace; Qu'une aide puisse être fournie aux entreprises qui mettent en place des programmes volontaires;	15	74	17
N	111 (09)	Que le Gouvernement prenne des mesures pour que, sur une période de 25 ans, les femmes accèdent à l'égalité et que, dans tous les secteurs d'emplois elles puissent atteindre 50% du personnel et que toutes les conditions de travail soient équivalentes pour les femmes.	11	67	18

THÈME 3 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
N	112 (09)	Que les institutions gouvernementales (telles CN, etc.) n'aient pas le droit d'en appeler d'un jugement les obligeant à mettre sur pied des programmes d'accès à l'égalité.	1	4	56
N	113 (09)	Que des pénalités "convaincantes" soient prévues et appliquées pour les employeurs qui, après avertissement, ne veulent pas réaliser des programmes d'accès à l'égalité.	6	22	43

THÈME 4 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes devraient être réduits. Ceci implique que:			
	- Les acquis expérientiels du travail au foyer, du travail effectué dans l'entreprise familiale, du bénévolat soient reconnus pour fins d'études et d'intégration au marché du travail (voir proposition 29).			
35	**L'accès des femmes aux emplois non traditionnels soit encouragé: par des stimulants fiscaux aux entreprises qui intégreront des femmes dans des secteurs industriels non traditionnels ou qui permettront aux femmes de se recycler dans des professions porteuses d'avenir; et par la mise sur pied de programmes de recyclage vers des métiers non traditionnels à l'intention des personnes qui travaillent dans des secteurs en perte de vitesse et dans les secteurs marqués par les changements technologiques.**	16	111	9
	L'application du principe qu' "à travail équivalent un salaire égal" s'impose. Ceci implique notamment:			
36	**Que la Commission des droits de la personne affecte des ressouces humaines spécialisées dans le suivi à apporter à l'application du principe.**	3	12	49

THÈME 4 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Les femmes devraient bénéficier dans les plus brefs délais des mêmes avantages sociaux que les hommes et aux mêmes conditions. Ceci implique que:			
37	**Le règlement établissant les normes de non-discrimination dans les avantages sociaux, actuellement en préparation au ministère de la Justice, soit adopté, incessamment.**	15	87	12

THÈME 5 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET RETRAIT PRÉVENTIF

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	L'application du retrait préventif prévu dans la loi sur la santé et la sécurité au travail devrait être revue de façon à mieux protéger les clientèles visées. Ceci implique que:			
38	**Le processus de traitement des demandes soit accéléré;**	0	0	
39	**Des recherches soient entreprises pour identifier les milieux de travail dangereux et leurs effets sur la santé des femmes enceintes;**	0	0	
40	**Les professionnels de la santé et les femmes elles-mêmes soient mieux informés de la mesure du retrait préventif ainsi que des milieux de travail et des conditions de travail qui comportent des dangers pour les femmes enceintes;**	11	44	31
41	**Les départements de santé communautaire (DSC) jouent un rôle plus actif dans l'identification des correctifs à apporter aux postes de travail dangereux et en matière de support et d'information aux employeurs sur ces correctifs;**	0	0	

THÈME 5 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET RETRAIT PRÉVENTIF

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
42	**Un plus grand soutien soit accordé aux travailleuses victimes d'un refus ou d'intimidation de la part de l'employeur, particulièrement aux travailleuses immigrées qui sont souvent démunies en raison de leur méconnaissance de la langue française et de leurs droits.**	2	12	49
	La maternité devrait être reconnue comme une fonction sociale importante et, en conséquence, les travailleuses ne devraient pas être pénalisées. Ceci implique que:			
43	**Le congé de maternité et le remplacement du revenu pendant ce congé se rapprochent de ce qui existe dans le secteur public (durée de 20 semaines avec remplacement du revenu pouvant atteindre 93% du salaire net);**	8	60	22
44	**La femme qui allaite puisse prolonger son congé normal de maternité de 8 à 10 semaines;**	0	0	
45	**Des congés spéciaux payés, à raison d'une dizaine de jours ouvrables pendant l'année, soient prévus (visites médicales pendant la grossesse, responsabilités parentales);**	3	5	55

THÈME 5 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET RETRAIT PRÉVENTIF

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
46		**Un congé d'adoption comportant les mêmes avantages que le congé de maternité soit introduit dans la loi;**	0	0	
47		**Un congé parental sans solde de 2 ans sans perte d'avantages et avec sécurité d'emploi soit introduit dans la loi;**	3	19	45
48		**La travailleuse enceinte, au terme de son congé, soit réinstallée dans son poste de travail ou dans un poste équivalent si son poste de travail n'existe plus et ce, au salaire touché au moment de son départ ou majoré s'il y a lieu;**	3	14	47
49		**Le critère de 20 semaines d'emploi complété pour bénéficier des congés spéciaux prévus pour des problèmes de santé durant la grossesse soit aboli;**	6	31	38
N	118 (09)	Que la maternité soit reconnue comme fonction sociale indispensable à notre société et que les femmes enceintes ne subissent aucun préjudice lié à leur état, et que toutes les mesures de soutien nécessaires soient mises en place. Ex.: prévention, compensation financière réelle, droits complets de retour à son emploi.	25	148	4
N	115 (09)	Que l'accessibilité des services entourant les besoins spécifiques des femmes et de leur famille se donnant	10	47	30

THÈME 5 CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET RETRAIT PRÉVENTIF

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		hors région, soient réels, tels: les avortements, le transfert pour accouchement et tous les services non donnés en région par des spécialistes, ce qui implique que: 1° les frais de déplacement et de séjour soient remboursés au coût réel; 2° les établissements soient tenus de réviser leur politique pour respecter l'accessibilité des services, tel que demandé.			
N	117 (09)	Que tous les frais de contraception soient gratuits, étant donné qu'ils sont rattachés à la condition biologique spécifique des femmes et qu'ils sont essentiels.	3	8	52
N	114 (09)	Aide aux multipares. Que des recherches soient entreprises pour identifier les moyens de venir en aide aux travailleuses au foyer suite à un accouchement.	9	55	25
N	116 (09)	Que l'on accélère le processus de recherche sur les moyens contraceptifs masculins et les effets secondaires de tous ces contraceptifs sur l'organisme.	5	23	42

THÈME 6 ACCÈS AU CRÉDIT

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Pour que les femmes parviennent à l'égalité de fait dans l'accès au crédit, il faudrait que:			
50	**Soit adoptée une loi ou que des articles soient inclus dans une loi existante pour interdire spécifiquement toute discrimination dans le crédit;**	11	41	33
51	**Toutes les institutions financières adoptent une politique officielle claire et cohérente sur le traitement égal des hommes et des femmes en matière d'accès au crédit. Dans une optique de bien faire comprendre l'esprit de la politique, chaque institution devrait mettre sur pied un programme de formation et d'information à l'intention de son personnel sur les droits de la personne et les pratiques discriminatoires.**	23	93	11

THÈME 7 FORMATION DES FILLES

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Les efforts mis sur la desexisation du matériel scolaire doivent se poursuivre et un plus grand nombre d'outils sur le sexisme doivent être conçus et mis à la disposition des intervenantes et intervenants scolaires, des parents et des étudiantes et étudiants. Ceci implique que:			
52	**Les commissions scolaires et les institutions d'enseignement poursuivent la désexisation du matériel d'enseignement;**	2	9	51
53	**Le ministère de l'Éducation produise des documents de sensibilisation au sexisme, incluant des états de situations étoffés et dont la présentation serait assortie d'activités d'animation et de discussion de groupe. Le volet "harcèlement sexuel en milieu scolaire" devrait être inclus dans ces documents étant donné son impact négatif sur les attitudes et orientations des filles. Ces documents comprennent, entre autres, le jeu Vire-vie,**	5	35	36
	Des cours de sensibilisation au sexisme devraient être introduits dans les divers programmes. Ceci implique que:			
54	**Des sessions d'initiation aux métiers non traditionnels soient offertes aux filles, et considérant le rôle primordial des parents et des éducatrices et éducateurs en cette matière, les sessions devraient comporter des**	5	31	38

THÈME 7 FORMATION DES FILLES

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	volets spécifiquement conçus pour eux; une "banque volontaire" de femmes actives dans des métiers non traditionnels prêtes à venir dans les écoles devrait être mises sur pied;			
55	**La sensibilisation au sexisme soit introduite dans les programme de formation et de perfectionnement des maîtres et des conseillères et conseillers d'orientation;**	6	26	40
56	**Un cours de sensibilisation à une approche non sexiste de l'information soit dispensé aux étudiantes et étudiants en journalisme de niveau universitaire et aux étudiantes et étudiants en technique de communication de niveau cégep.**	0	0	
	Une information publique plus soutenue devrait être développée à l'intention des intervenantes et intervenants, des parents et des enfants. Ceci implique que:			
57	**Une campagne d'information sur la nécessité d'une meilleure formation professionnelle pour les filles soit conçue. Cette campagne pourrait comprendre une information de base sur l'évolution du marché de l'emploi, l'impact du développement technologique sur**	22	118	7

THÈME 7 FORMATION DES FILLES

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		les emplois féminins et la réalité des femmes d'aujourd'hui: cette campagne pourrait s'adresser prioritairement aux employeurs et aux journalistes;			
	119 (09)	Que la formation soit entendue dans son sens large et que: a) on accorde une priorité d'intervention auprès des médias, compte tenu de leur impact, au même titre qu'auprès de l'appareil scolaire; b) on interpelle ce secteur lors de la conférence nationale;	12	83	14
58		**Une activité comme le Prix Éméritas-Déméritas (publicité) du Conseil du statut de la femme soit développée pour couvrir l'émission radio, l'émission télé et l'article les plus ou les moins sexistes.**	1	9	51
		Des mesures de redressement devraient être mises en oeuvre pour réaliser l'égalité de fait des femmes et des hommes dans le milieu de l'éducation. Ceci implique que:			
59		**Des programmes d'accès à l'égalité soient mis sur pied; ce qui assurerait une plus juste représentation des femmes à tous les niveaux et secteurs du système d'éducation (voir propositions 32, 33, 34);**	1	6	54

THÈME 7 FORMATION DES FILLES

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
60		**Une priorité soit accordée aux filles provenant de milieux économiquement défavorisés;**	4	13	48
	120 (09)	Une priorité soit accordée aux filles provenant de milieux économiquement défavorisés. Devrait se lire: "Une priorité soit accordée aux filles provenant de milieux économiquement défavorisés et éloignés";	15	58	24
61		**Des mécanismes de type "ombudsman" soient mis sur pied pour entendre les cas de harcèlement sexuel et de discrimination dans les institutions d'enseignement;**	2	6	54
N	121 (09)	Que des mesures soient mises en place pour favoriser la mise sur pied et l'action des comités autonomes de condition féminine pour les étudiantes puisque ces comités en mettant les étudiantes en démarche de réflexion sont une garantie d'évolution des mentalités.	9	0	34

THÈME 8 PARTAGE DE LA RICHESSE FAMILIALE

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Afin d'assurer dans la pratique un meilleur partage de la richesse familiale entre les conjoints, certaines mesures devraient être prises:			
62	Que la Chambre des notaires et le Barreau mettent au rang de leurs priorités un programme d'information concernant les avantages et désavantages des différents régimes matrimoniaux; et que ces deux organismes offrent, dans le cadre de leur cours de perfectionnement, des sessions sur les changements sociaux et familiaux de sorte qu'ils informent leur clientèle de la portée de leur choix lorsqu'elle opte pour un régime matrimonial;	4	9	51
63	Que le ministère de la Justice fasse pression sur la Chambre des notaires afin que cette dernière inclut (dans les contrats de séparation de biens et de société d'acquêts) une clause de copropriété de la résidence familiale, dans l'éventualité de l'acquisition de cette résidence;	2	8	52
64	Que les conjoints aient l'obligation de faire une déclaration de résidence familiale, devant le notaire, pour l'immeuble acquis après le mariage, et devant l'officier d'état civil pour l'immeuble acquis avant le mariage; dans le cas d'une location, que les conjoints	9	19	45

THÈME 8 PARTAGE DE LA RICHESSE FAMILIALE

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		aient l'obligation de faire une déclaration de résidence familiale à la signature du bail, s'il y a lieu, et de co-signer ce dernier;			
65		**Que le montant des meubles meublant insaisissables soit haussé jusqu'à un maximum de 5 000 $;**	1	5	55
66		**Que le Gouvernement intensifie ses campagnes d'information au sujet de la résidence familiale;**	1	4	56
67		**Que le projet de loi sur les successions - au programme législatif de l'automne 1984 - maintienne le principe de limiter la liberté totale de tester;**	1	1	59
68		**Que le régime des rentes du Québec soit réaménagé afin que les travailleuses au foyer y aient accès;**	35	217	2
	123 (09)	Que le régime de rentes du Québec soit réaménagé afin que les travailleuses et travailleurs au foyer avec des enfants de 12 ans et moins à leur charge" y aient accès;	20	139	6
69		**Que des mesures de compensation pour les femmes collaboratrices qui n'avaient pas droit de cotiser au R.R.Q., pendant les 15 premières années du régime soit instaurées;**	0	0	

THÈME 8 PARTAGE DE LA RICHESSE FAMILIALE

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
70	Que le Régime des rentes du Québec soit bonifié et réaménagé de manière à lui faire jouer un rôle central dans la préservation du niveau de vie à la retraite (voir aussi propositions 90 et 91);	1	2	58
71	Que les régimes de retraite d'employeurs soient amendés pour qu'ils assurent de façon plus satisfaisante des revenus complémentaires à la retraite et réflètent mieux l'égalité des conjoints (voir aussi propositions 94 et 95);	2	3	57
72	Que les communautés culturelles qui ne bénéficient pas d'ententes en sécurité sociale puissent en profiter le plus tôt possible;	0	0	
73	Qu'une loi régissant les entreprises familiales soit créée; cette loi serait du ressort du droit corporatif plutôt que de celui du droit familial, ce qui permettrait une reconnaissance du travail de la femme collaboratrice en dehors de son statut matrimonial. Cette loi devrait contenir une réglementation minimale obligatoire. Elle devrait offrir, sur une base volontaire, la possibilité au conjoint collaborateur de bénéficier d'une déclaration de statut qui serait alors légalement enregistrée. Dans le cadre de cette déclaration de statut, la femme collaboratrice aurait la possibilité de choisir entre deux statuts, chacun comportant des droits spécifiques;	2	15	46

THÈME 8 PARTAGE DE LA RICHESSE FAMILIALE

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
74	Que le ministère de la Justice augmente les ressources humaines et financières de ses services de perception des pensions alimentaires, ce qui réduirait les délais de traitement des demandes;	2	7	53
75	Que le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu exerce le droit de subrogation que lui confère la loi de l'aide sociale: les bénéficiaires d'aide sociale, créancières et créanciers de pensions alimentaires, n'étant pas obligés de prendre l'initiative d'une telle démarche;	1	4	56
76	Que l'exemption de personne mariée consentie au mari soit remplacée par un crédit d'impôt remis aux femmes;	11	59	23
77	Que les frais de garde des conjoints collaborateurs puissent être déduits des revenus;	2	5	55
78	Que les gains en capital, en cas de vente, soient calculés après le partage des bénéficies avec le conjoint au statut de collaborateur, quand celui-ci a oeuvré plus de 5 ans dans l'entreprise;	0	0	
79	Que les acquis d'expérience et de formation extra-scolaire des femmes collaboratrices soient reconnus (voir aussi proposition 29).	3	9	51

THÈME 8 PARTAGE DE LA RICHESSE FAMILIALE

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
N	122 (09)	Qu'un appui soit donné à l'AFEAS afin que les travailleuses au foyer aient accès au régime des rentes du Québec;	15	80	15

THÈME 9 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS LIÉES AUX ENFANTS

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		Le régime fiscal québécois, en regard des mesures liées à la présence d'enfants devrait être révisé et inclure les éléments suivants. Ceci implique que:			
80		**Les exemptions pour enfants à charge soient éliminées; les sommes ainsi recueillies serviraient à augmenter les allocations familiales. Ces allocations seraient imposables sur le revenu le moins élevé de l'un ou l'autre parent;**	3	19	45
	126 (09)	Les exemptions pour enfants à charge soient éliminées; les sommes ainsi recueillies serviraient à augmenter les allocations familiales. Ces allocations seraient imposables sur le revenu le moins élevé de l'un ou l'autre parent et révisées en fonction du revenu;	4	19	45
81		**L'allocation de disponibilité versée aux femmes qui ont de jeunes enfants soit calculée en proportion du coût réel de la garde et soit versée jusqu'à ce que l'enfant fréquente l'école secondaire;**	1	3	57
	127 (09)	L'allocation de disponibilité versée aux conjoints qui ont la garde des enfants à la maison soit calculée en proportion du coût réel de la garde et soit versée jusqu'à ce que l'enfant fréquente l'école secondaire.	3	13	48

THÈME 9 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS LIÉES AUX ENFANTS

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
		Les services de garde sont un service essentiel pour les Québécoises et Québécois. Il est donc nécessaire que:			
82		**Un réseau universel et gratuit de garderies soit instauré;**	27	156	3
83		**Le nombre de places en garderie soit augmenté;**	0	0	
84		**Les services de garde en milieu scolaire soient plus développés et mieux adaptés aux réalités du travail des parents;**	1	3	57
85		**Les municipalités favorisent le développement d'un réseau de garderies municipales et de quartier, et s'asssurent que leurs règlements soient conçus en ce sens;**	7	50	29
86		**Les employeurs favorisent la mise sur pied de garderies sur les lieux de travail (par exemple, la gratuité des locaux);**	1	4	56
84-86	125 (09)	Que des garderies, adaptées aux réalités des parents, soient disponibles en nombre suffisant, en milieu de travail et en milieu scolaire.	16	85	13

THÈME 9 PARTAGE DES RESPONSABILITÉS LIÉES AUX ENFANTS

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
87	**Les immigrées qui fréquentent les COFI aient accès sans délai à des services de garde subventionnés.**	0	0	
	Le travail fait auprès des enfants devrait être mieux reconnu dans les programmes publics. Ceci implique que:			
88	**L. Régime des rentes du Québec accorde à tout parent responsable de jeunes enfants, soit une réduction de sa période cotisable, soit une inscription de crédits de rentes, selon la plus favorable des éventualités. Si les parents responsbles de jeunes enfants choisissent de demeurer en emploi, leurs cotisations devraient être remboursées jusqu'à concurrence du montant crédité aux autres (voir aussi proposition 91);**	0	0	
89	**Les personnes au foyer - parents, domestiques ou gardiennes - qui accordent des soins aux enfants d'âge préscolaire soient couvertes par la loi sur les accidents de travail.**	8	23	42

THÈME 10 SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	Femmes âgées Le phénomène de la féminisation de la pauvreté étant particulièrement accentué chez les femmes âgées, des mesures devraient être prises pour palier à cette situation. Une bonification et un réaménagement du Régime des rentes du Québec devraient être prévus. Ceci implique que:			
90	**La rente de retraite de la personne cotisante soit portée de 25 à 50% des gains d'emploi assurés; Le maximum des gains admissibles (MGA) soit rétabli le plus vite possible au niveau du salaire industriel moyen; Toute personne cotisante puisse retrancher jusqu'à 30% des années où la cotisation a été nulle ou faible de sa période cotisable au lieu des 15% actuels;**	9	51	28
91	**Le partage des crédits de rentes accumulées durant la vie commune en cas de divorce devienne obligatoire;** **Le partage des crédits de rentes au moment de la retraite ou du décès devienne obligatoire;** **Le partage des rentes en cas d'invalidité devienne obligatoire;**	9	34	37

THÈME 10 SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	La période d'exclusion soit étendue, de sorte qu'elle couvre le temps passé à la maison par l'un ou l'autre des parents pour s'occuper des enfants de moins de 12 ans, d'invalides ou d'handicapés.			
	Des modifications au programme de sécurité de la vieillesse devraient aussi être prévues. Ceci implique que:			
92	**Le supplément de revenu garanti soit augmenté;**	12	61	21
93	**Les conditions de résidence nécessaires à l'obtention de la pension de vieillesse soient assouplies.**	0	0	
	Les régimes supplémentaires de rentes devraient être réformés. Ceci implique:			
94	**L'acquisition plus rapide d'une rente;** **Une meilleure transférabilité;** **L'indexation des rentes;** **Des cotisations patronales au moins égales à la moitié du coût de la rente acquise aux travailleuses et travailleurs;**	3	9	51

THÈME 10 SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
95	**Le versement obligatoire d'une rente de conjointe ou conjoint survivant à moins de renoncement de la part des deux conjoints;** **Le partage des crédits de rentes en cas de divorce;** **L'instauration d'un régime uniforme pour tous les employées et employés d'un même employeur;** **L'abolition de toute discrimination fondée sur le sexe,**	3	10	50
	Femmes chefs de famille Des modifications devraient être apportées à la loi de l'aide sociale pour mieux tenir compte de la situation spécifique des familles monoparentales. Ceci implique que:			
96	**Dans le calcul des prestations d'aide sociale les frais supplémentaires liés à la présence d'enfants soient mieux reconnus;**	10	52	27
97	**Les bourses d'études et les pensions alimentaires soient considérées comme revenu de travail dans la loi de l'aide sociale;**	1	1	9
98	**L'article du règlement de l'aide sociale qui considère sur le même pied les couples vivant maritalement et les**	3	7	53

THÈME 10 SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS

PROP.	AMENDEMENTS	FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
	couples mariés quant à leurs obligations financières les uns envers les autres soit abrogé.			
	La réforme de fiscalité en regard de l'impôt des particuliers devrait prévoir:			
99	**L'octroi d'un crédit d'impôt remboursable, financé par l'abolition de l'équivalent de l'exemption de personnes mariées soit prévu dans la loi de l'impôt.**	1	1	59
	Une meilleure formation et un accès au marché du travail devraient être les meilleurs garants d'une sécurité économique. Ceci implique que:			
100	**De véritables programmes de formation préparatoires à l'emploi dans toutes les régions où ils sont inexistants soient mis sur pied;**	7	34	37
101	**L'accès des femmes chefs de famille aux programmes de formation et de recyclage soit facilité;**	10	47	30
102	**L'accès des femmes immigrées aux programmes relatifs à l'apprentissage du français soit facilité;**	1	1	59

THÈME 10 SOUTIEN ÉCONOMIQUE À DES GROUPES PARTICULIERS

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
103		**Des subventions pour la mise sur pied de services d'intégration au marché du travail à l'intention des femmes chefs de famille monoparentale soient accordées.**	14	93	11
N	128 (09)	Que la loi de l'aide sociale reconnaisse le droit des femmes chefs de famille de recevoir de l'aide sociale même si elles ont un nouveau conjoint et que le montant des prestations soit proportionnel au nombre d'enfants à charge et équivalent au seuil de pauvreté;	12	64	20
N	129 (09)	Que les femmes chefs de famille vivant de l'aide sociale qui veulent entreprendre des études pour pouvoir réintégrer le marché du travail reçoivent tous les soutiens nécessaires.	22	104	10

GÉNÉRAL

PROP.	AMENDEMENTS		FREQUENCE	TOTAL DES POINTS	RANG
N	130 (09)	Que notre société soit repensée et reconstruite dans le sens d'une juste répartition des richesses de façon à ce que chacune et chacun ait un revenu et des conditions de vie décentes. Que cette proposition inspire toute la négociation du dossier "Décennie 85";	17	112	8
N	131 (09)	Que les moyens nécessaires soient pris pour que cesse la violence faite aux femmes dans toutes les régions du Québec y compris les régions éloignées et que les ressources nécessaires soient subventionnées par les gouvernements.	31	147	5

ANNEXE B

MEMOIRE

PRESENTE A

LA COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL

PAR

LE CENTRE EMERSION INC. DE BAIE-COMEAU

NOVEMBRE 1984

PLAN

I- Introduction - Présentation du Centre Emersion - Ses origines
- Son mandat
- Les fondements de son expertise sur la condition des femmes face au marché du travail.

II- Nécessité et difficultés pour les femmes d'intégrer le marché du travail.

III- Conditions de travail des femmes régies par la loi des normes minimales de travail.

IV- Les recours possibles selon la loi.

V- Conclusion.

VI- Liste des demandes minimales.

INTRODUCTION

Nous commencerons par vous situer le Centre Emersion, ses objectifs et son travail dans le milieu. Ce projet a été mis sur pied par et pour les femmes de la région en 1981. Suite à l'analyse des besoins des femmes du comité initiateur et d'une recherche sommaire de ceux des femmes du milieu, les membres du Comité Travail de la Maison des Femmes de la Côte-Nord décident d'orienter leurs actions vers le soutien à l'intégration des femmes sur le marché du travail tant dans les emplois non traditionnels pour les femmes que les emplois traditionnels.

La première année est consacrée à différentes recherches soit: Les difficultés et les besoins des femmes en recherche d'emploi, soit: Le portrait régional du marché du travail. Ces recherches alliées à des consultations diverses et à une exploration des outils disponibles, nous permettent de concevoir un programme de formation pour les femmes, de dresser un portrait du marché du travail régional et d'élaborer un plan d'intervention auprès du milieu des employeurs et autres pour faciliter l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi. C'est sur le terrain que nous pouvons concrètement vérifier l'étendue des besoins des femmes et la résistance encore grande à accepter le droit au travail pour les femmes et ce, à des degrés divers mais dans tous les milieux.

Le Centre Emersion compte maintenant deux ans dans sa phase de réalisation. Son action lui a permis d'être en contact avec des centaines de femmes: Celles qui sont passées chez-nous et qui sont maintenant sur le marché du travail et toutes celles qui n'ont pas été stagiaires au Centre Emersion mais qui ont communiqué avec nous de différentes façons et pour différentes raisons.

...

De plus, à l'intérieur du programme de formation dispensé nous avons inclu des ateliers d'information sur les lois qui protègent les travailleuses et, comme formatrices, nous avons été à même de constater le peu de droits reconnus et, en plus, l'absence de recours véritables.

Notre intervention dans ce mémoire portera principalement sur trois (3) grands aspects: La nécessité et les difficultés pour les femmes d'accéder au marché du travail et les conditions de travail faites aux femmes, particulièrement celles qui sont régies par la loi sur les normes minimales de travail et celles qui n'ont même pas cette chance. En troisième point, nous aborderons l'aspect des recours prévus dans cette loi et nous terminerons par une série de demandes qui nous apparaissent essentielles à des conditions minimales de travail.

NECESSITE ET DIFFICULTES POUR LES FEMMES D'INTEGRER LE MARCHE DU TRAVAIL

Plusieurs études au pays prouvent maintenant que les femmes travaillent par besoin économique. Au Centre Emersion, nous le constatons chaque jour. Qu'il s'agisse de femmes chefs de famille ou co-chefs dont le revenu familial est insuffisant, nous n'avons pas les ressources pour répondre à tous les besoins. Ayant comme priorité d'intervenir avec les femmes qui ont des difficultés économiques majeures, nous n'avons aucune difficulté à recruter nos stagiaires. Des centaines attendent leur tour. Viendra-t-il un jour? De plus, le fait que le travail à la maison et le travail d'entraide sociale (bénévolat) soient non-rémunérés incite les femmes de plus en plus à vouloir accéder au marché du travail puisque le travail qu'elles font n'est ni reconnu, ni rémunéré.

...

Convaincues que la preuve de la nécessité qu'ont les femmes de gagner leur vie est disponible dans plusieurs autres études, nous ne nous étendons pas plus longuement sur ce chapitre et nous parlerons maintenant des difficultés qu'elles rencontrent pour y parvenir.

A ce niveau, puisqu'il s'agit là de l'essence de l'action du Centre Emersion, nous pourrions vous fournir maintes et maintes preuves. Nous ne vous présenterons ici que les plus importantes.

Tout d'abord, la non-reconnaissance des acquis. Les femmes de la région ont déjà fait des représentations à la Commission Jean à ce chapitre et les résultats sont quand même très peu avancés. Cette situation a une incidence importante pour les femmes puisque c'est souvent les seules expériences qu'elles peuvent faire valoir à un employeur. Pourquoi est-ce si long? De quoi a-t-on peur? Que les femmes veuillent et/ou puissent reconnaître plus qu'elles ne possèdent vraiment. Ce serait bien surprenant, puisqu'elles sont les premières victimes de cette non-valorisation de leur travail et en ce sens, ne se reconnaissent pas elles-mêmes leurs talents et leurs forces. Pas leur valeur marchande en tout cas.

Une autre difficulté que rencontrent les femmes se situe au niveau des préjugés par rapport à leur droit au travail. C'est quelque chose que l'on conteste peut-être moins ouvertement, après toutes les preuves publiques faites par les femmes sur leurs conditions de vie, on se sent un peu gêné de dire qu'on est contre ça. Sauf que, dans les faits, dans les situations quotidiennes, les préjugés ont encore belle influence.

...

Autre problème, la saturation des secteurs d'emplois réservés aux femmes. C'est une situation que l'on constate à la grandeur du Québec y compris chez-nous. Les seules débouchés sont liés au roulement de personnel et l'ouverture de nouveaux postes est rare. Toutes les études nous avisent que cette situation va non seulement se maintenir mais s'aggraver à cause des changements technologiques. Chez-nous, ces changements sont encore assez peu perceptibles mais çà viendra aussi et nous ne pouvons ignorer ce facteur qui contribuera à diminuer encore davantage les emplois disponibles pour les femmes.

Les services de garde inadéquats sont un autre élément qui augmente la difficulté d'intégrer le marché du travail. Nous n'avons que deux (2) garderies dans la région. Le nombre de places est nettement insuffisant. Quand l'on doit se tourner vers d'autres ressources en cette matière, les coûts sont prohibitifs. Les femmes travaillant très majoritairement à des salaires très bas, quand elles n'ont pas de subvention personnelle de soutien pour ces frais comme elles peuvent en avoir quand elles utilisent une garderie, quand, on le sait, il est très difficile d'obtenir des reçus pour fin d'impôt quand on fait garder dans une maison privée, il vaut souvent mieux rester ou retourner sur l'aide sociale. C'est une situation que l'on voit souvent. Les femmes ont beau vouloir travailler pour gagner leur vie et celle de leur famille, elles ont beau vouloir investir dans leur avenir en commençant au bas de l'échelle, ce qui reste comme revenu net c'est ce qui sert à payer l'épicerie chaque semaine. Qui peut se permettre de vivre avec moins que l'équivalent de l'aide sociale? Elles? Nous? VOUS???

...

Notre action nous a permis de cerner une autre difficulté importante face à l'intégration au marché du travail et c'est le manque de confiance en elles que vivent les femmes. Comme nous vous le faisions remarquer ci-haut, le fait que le marché du travail ne reconnaisse pas leurs acquis hors de ce marché leur renvoie une image d'elles-mêmes diminuée. L'autorevalorisation est longue et difficile dans ce contexte. Saviez-vous que des femmes pleines de potentiel ont le sentiment de demander la charité quand elles rencontrent un employeur pour solliciter un emploi? Au Centre Emersion, nous travaillons beaucoup à ce niveau tant par des ateliers de Confiance en soi que par un fouillage systématique des expériences de travail non payées à la maison et dans la société, et une reformulation de ces acquis en termes concrets et valorisés dans un curriculum vitae.

Pour terminer au chapitre des difficultés, nous aborderons la difficulté d'intégrer des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Quand on sait que les femmes se concentrent dans une dizaine d'emplois, que ces emplois sont les moins bien payés, quand on sait que ces emplois sont appelés à diminuer énormément lors des changements technologiques, quand on sait que des femmes sont capables et veulent occuper ces emplois non traditionnels, il est essentiel d'agir à ce niveau.

Le Centre Emersion en voulant soutenir l'intégration des femmes sur le marché du travail s'est vite rendu compte de la nécessité d'élargir le champ d'emplois accessibles. Dans cette démarche, nous rencontrons, individuellement et collectivement, des résistances qui exigent énormément d'énergie et de persévérance.

...

En résumé, nous pouvons affirmer que nous recevons un assez bon accueil dans les petites et moyennes entreprises. Parmi les ex-stagiaires du Centre Emersion qui se sont trouvées un emploi, 20% ont obtenu un emploi non traditionnel (E.N.T.) dans les P.M.E. de la région. La grande entreprise est beaucoup plus lente à reconnaître concrètement le droit des femmes d'occuper ces emplois. Alors, qu'en octobre, lors de vos audiences à Baie-Comeau, les grandes entreprises ne s'étaient pas encore engager à embaucher des femmes dans leurs usines, nous venons d'obtenir un accord de principe de la compagnie Reynolds. A ce niveau, notre intervention devant votre Commission a reçu un tel accueil de votre part, de la part de la presse régionale et nationale et de différents milieux régionaux et même provinciaux que nous croyons qu'elle n'est pas sans avoir "forcé" la Reynolds à s'impliquer puisque son attitude devenait publique.

Le travail n'est cependant pas terminé, loin de là, puisque les femmes ne sont pas encore en emploi dans cette usine, puisque l'accueil qu'elles recevront à l'intérieur sera elle aussi fonction des résistances des différents paliers dans l'entreprise et que beaucoup d'entreprises n'ont toujours pas décidé d'embaucher des femmes.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Dans ce chapitre, nous vous entretiendrons principalement des conditions de travail de la très grande majorité des femmes, soit celles qui sont régies par la loi sur les normes minimales de travail et celles qui n'ont même pas cette chance, si l'on peut se permettre d'appeler ça "une chance".

Tout d'abord nous insistons sur la situation des femmes qui travaillent à la maison et dont l'apport social n'est reconnu d'aucune façon.

...

Ni salaire, ni avantages sociaux, ni reconnaissance des acquis, ni sécurité d'emploi. C'est sans doute à travers cette situation que l'on s'habitue à voir les femmes donner leur force de travail au lieu de la vendre à sa juste valeur et que les femmes elles-mêmes n'osent pas se reconnaître et réclamer leur juste part.

Au Centre Emersion, nous offrons un bloc d'information sur le syndicalisme et les lois qui protègent les travailleuses non-syndiquées. Nous n'avons que dix (10) heures de consacrer à ce bloc, ça nous apparaît bien peu mais comme leurs droits sont si peu nombreux. on en a vite fait le tour.

Nous croyons que les conditions de travail accordées aux femmes sont directement liées à la "ghettorisation". Etant massivement cantonnées dans certaines "jobs", il est tellement plus facile de passer à côté du principe: A travail égal ou équivalent, salaire égal. Le programme du Centre Emersion a comme pilier central un processus d'orientation et nous vérifions quotidiennement que les femmes ont reçu une éducation qui les limite à rechercher à travers une dizaine d'emplois possibles, qui jouent entre la secrétaire, la réceptionniste et la préposée aux bénéficiaires. La sensibilisation faite chez-nous a son effet mais on part de loin.

On part de loin comme femme et on part de loin avec les employeurs, ce qui donne des résultats assez peu brillants.

La travail à temps partiel est un facteur important des mauvaises conditions de travail des femmes. Que l'on se réfère aux études faites par différents groupes ou organismes au Québec et il apparaît facilement que près de 70% de ces travailleurs sont des femmes et que la propagation de ce mode, s'il s'adapte bien au vécu des femmes qui assurent gratuitement les services à la famille,

ne se fait pas à leur profit mais qu'on en profite souvent pour leur gruger leur dû.

Le faible taux de syndicalisation des femmes est un autre aspect du dossier. C'est une situation que d'autres groupes sont sûrement venus vous présenter mais nous tenons quand même à la souligner pour que votre Commission fasse les recommandations nécessaires pour faciliter la syndicalisation des secteurs d'emplois où sont regroupées les femmes, secteurs qui comme par hasard sont les plus difficilement syndicables.

Nous tenons particulièrement à attirer votre attention sur le fait que le salaire moyen des femmes équivaut à 57% du salaire moyen des hommes. Nous considérons cet élément comme représentatif de l'ensemble des conditions de travail des femmes et comme scandaleux dans une société qui a la prétention de se croire évoluée. Nous demandons des actions concrètes et radicales à ce chapitre.

Soixante-dix pour cent (70%) des travailleurs au salaire minimum sont des femmes. Une autre statistique assez froide mais qui illustre bien la situation des femmes au travail. Quand on sait que ce salaire équivaut à 8,320$ par an, quand on est à même d'être en contact avec les femmes et même les personnes, qui gagnent ce salaire et de voir les conditions que cela permet, nous pensons qu'on ne peut faire autrement que de trouver ça indécent et de demander une intervention ferme et prioritaire à ce niveau.

Dans le même sens, que devrions-nous penser de la situation des employées à pourboires. Encore là, des femmes et encore des femmes. Le fait que ces personnes gagnent moins, que par contre les pourboires ne soient pas obligatoires et que par ailleurs on les taxe sur ces pourboires nous apparaît doublement ou triplement discriminatoire.

...

Le fait aussi qu'il y ait des personnes exclues de la loi des normes du travail, entre autres les travailleuses domestiques, nous montre encore qu'il y a des catégorisations ou des types d'emplois qui plus on descend dans l'échelle sociale, plus on laisse porte ouverte à tous les abus. Si tous les employeurs n'en profitent pas, plusieurs s'en donnent à coeur joie. Au Centre Emersion, nous ne sommes pas directement en contact avec ces femmes-là, parce que souvent elles n'osent même pas croire qu'elles pourraient intégrer le marché du travail "organisé". Alors elles restent cachées dans leur réseau de travail que l'on peut associer au travail au noir puisqu'elles ne sont couvertes par aucune loi. Nous désirons dénoncer les conditions qui leur sont faites comme étant parmi les plus pitoyables que vivent les femmes.

Au niveau de la loi, les heures de travail nous apparaissent comme étant un aspect à modifier et à améliorer. Dans les faits, tout le monde croit que la semaine normale de 40 heures est acquise. La loi stipule 44 heures. Elle est rétrograde par rapport à la pratique. Le fait que la loi ne stipule pas un nombre maximum d'heures quotidiennes de travail entraîne de nombreux abus, tout comme le droit d'exiger des heures de travail brisées, sans aucune compensation.

Le droit d'être malade. Qui croirait aujourd'hui que le fait d'être malade et de s'absenter une journée pour cette raison peut entraîner ton congédiement et que l'employeur est dans son plein droit? Seules les personnes qui connaissent bien la loi 126 et qui savent que ce droit n'est pas reconnu. Toutes les stagiaires qui viennent au Centre Emersion croient qu'elles ont ce droit. Cela apparaît comme tellement normal que plusieurs s'y font prendre et comme ignorance ça peut coûter cher.

Le phénomène aussi du temps supplémentaire, où les salarié-e-s sont obligé-e-s de faire du temps supplémentaire et, de plus, sans être prévenu-e-s à l'avance. La loi laisse libre arbitre à l'employeur et celui-ci peut demander et exiger à 5 minutes d'avis, qu'une employée qui a deux (2) enfants à la garderie fasse du temps supplémentaire. Si elle ne peut pas s'adapter à ces conditions, l'employeur a le droit de décider qu'elle n'est pas assez disponible et la renvoyer.

Les périodes de repos aussi, où au Québec on a encore seulement une période de vingt-quatre heures de repos hebdomadaire obligatoire. Ca nous apparaît insuffisant, particulièrement pour les femmes, qui on le sait, ont encore trop souvent double journée de travail. Les heures de repas aussi alors qu'on peut accorder seulement une demi-heure et que l'employeur n'est pas obligé de payer cette demi-heure à moins qu'il n'oblige l'employé-e à rester sur les lieux de travail. Les vacances aussi sont insuffisantes et le milieu laisse peu de place à la possibilité d'atteindre davantage.

Dans la loi revue en 1981, un article prévoyant des dédommagements en cas de faillite de l'entreprise avait été inscrit. Comment se fait-il que près de quatre ans plus tard, il ne soit pas encore en vigueur. La sécurité d'emploi dans son ensemble d'ailleurs n'est nullement garantie. Non seulement l'employeur n'a pas à tenir compte de l'ancienneté mais encore peut-il, selon la loi, congédier toute personne qui a moins de cinq (5) ans de service dans son entreprise sans raison juste et suffisante. Et voilà une autre porte toute grande ouverte à tous les abus inimaginables. Car il nous semble parfois inimaginables ces abus qui vont du "J'en ai trouvé une plus belle" au "Elle doit être à la veille de me demander

...

une augmentation" mais ils sont monnaie courante chez les non-syndiqué-e-s. Nous croyons qu'il n'existe aucune raison que les employeurs conservent ce droit puisqu'il n'est d'aucune utilité publique et qu'il ne sert qu'à placer ces travailleuses dans des conditions de dépendance inhumaine.

Pour terminer ce chapitre, nous tenons à signaler le problème du harcèlement sexuel en milieu de travail. Que la Commission des droits de la personne ait vu cette forme de discrimination s'ajouter à sa liste ne suffit pas à l'enrayer, vous le comprendrez sûrement. Dans la région, nous avons suivi de près la cause des femmes de Port-Cartier qui ont porté plainte contre leur employeur. Nous avons rencontré un nombre incroyable de femmes qui ont vécu ce problème isolément et qui ont subi des préjudices graves. Les harceleurs s'en tirent trop souvent à très bon compte.

LES RECOURS

Tout d'abord, nous avons constaté le peu d'information dont jouissent les femmes couvertes par cette loi. Il y a bien les campagnes d'information nationales mais la généralisation est souvent dangereuse. Nous entendions récemment à la radio un message de la Commission des normes du travail qui affirmait que les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits que les autres. Il ne faut pas fouiller longuement pour vérifier qu'il y a plusieurs réserves à cette affirmation. C'est donc dire que l'information personnelle peut être beaucoup plus adaptée et que la Commission ne dispose pas de ressources en nombre suffisant pour y répondre. De plus, l'expérience que nous avons, nous laisse croire que les Commissions ne se comportent pas toujours comme défenderesse des plaignantes et que leur supposée impartialité ne sert pas tellement les travailleuses.

Au niveau des plaintes que les travailleuses peuvent porter en vertu de cette loi, là encore de graves problèmes. Bien sûr, un employeur ne peut pas te congédier parce que tu as porté plainte mais comme il n'a aucunement besoin d'une raison juste et suffisante pour te congédier si ça ne fait pas cinq (5) ans que tu travailles pour lui alors il peut invoquer n'importe quoi. Les travailleuses le savent bien et elles ne portent pas plainte à moins d'être prêtes à perdre leur emploi et même à avoir de la difficulté pour en trouver un autre parce que les employeurs ont aussi des "listes noires" qu'ils se communiquent.

Le délai de prescription est lui aussi un facteur important dans cette situation. Compte tenu du peu d'informations, compte tenu qu'il est pratiquement impossible de porter plainte quand on est en emploi, nous considérons qu'il doit être rallongé considérablement. Il ne ferait que rendre un peu justice. Le délai pour porter plainte doit aussi être rallongé. Nous croyons que cela ne fera de tort à personne et peut-être bien du bien aux personnes concernées.

CONCLUSION

Vos remarques lors de la présentation orale de notre mémoire en octobre dernier, nous ont laissé croire que vous considériez notre exposé de la situation comme complet. Nous aimerions ajouter aujourd'hui qu'à partir de notre vécu sur le terrain nous aurions pu élaborer beaucoup plus longuement sur chacune des difficultés que rencontrent les femmes tant en emplois qu'avant d'y entrer.

Nous avons le sentiment d'effleurer un peu chaque aspect. Nous avons quand même choisi cette formule de faire un tour assez représentatif des différents problèmes pour que vous sachiez qu'ils existent tous chez-nous. Pour de plus amples informations, nous vous référons aux différentes études faites à ces niveaux et, bien sûr, nous demeurons à votre entière disposition pour compléter votre information si nécessaire.

PROPOSITIONS

Si vous deviez considérer que nous avons beaucoup de propositions, qu'elles nécessitent un investissement économique et social important, nous vous demandons de reconnaître que quand on part de si loin, il y a effectivement beaucoup à faire.

Nous avons nous-mêmes limité nos demandes à l'obtention de conditions de travail décentes sans espérer croire qu'il soit possible d'atteindre de bonnes conditions dans une première étape. Nous croyons cependant que ces demandes doivent être accordées. Comme a semblé vouloir nous faire comprendre M. Jean-Jacques Gagnon, lors des audiences à Baie-Comeau, nous savons que nos demandes tout en étant minimales représentent un investissement assez important. Il nous apparaît cependant important et opportun de profiter de ce point tournant qu'est le mandat de votre commission pour proposer une réorientation fondamentale de notre économie. Nous croyons que la société québécoise doit investir dans une économie moderne qui accorde à tout le monde des conditions de travail décentes pour que notre projet de société soit humain, juste et productif.

1. Qu'un système et des outils pour la reconnaissance des acquis hors du réseau de l'éducation traditionnelle et du marché du travail organisé soient mis sur pied dans les plus brefs délais et rendus accessibles aux personnes concernées.

2. Que soient mis en place des moyens pour reconnaître financièrement le travail effectué gratuitement par les femmes à la maison et au niveau social. Qu'à long terme, l'on mette en place un échéancier prévoyant la rénumération et qu'à court terme, l'on accorde tout au moins les avantages sociaux minimums tels régime de fond de pension public, protection en regard des accidents de travail, etc.

3. Comme nous croyons que le moyen le plus rapide et le plus efficace de faire changer les choses est sans aucun doute la prise en charge par les femmes de leur propre affaire, nous demandons que des crédits substantiels et réalistes soient accordés aux femmes qui se regroupent ou se sont regroupées pour lutter contre les préjugés qui touchent le travail des femmes.

4. Que soit établie une politique d'action positive avec une réglementation efficace et les crédits nécessaires. Que pour s'assurer d'une rapidité d'exécution efficace, l'on confie cette élaboration à des femmes impliquées dans le milieu. Nous croyons qu'il se trouve des femmes compétentes dans les différentes disciplines nécessaires à un tel projet et qu'elles pourraient établir une politique très fonctionnelle en tenant compte des différents aspects du marché du travail.

5. Que des fonds soient accordés à des projets de femmes pour effectuer des recherches et des expérimentations au niveau des changements technologiques. Notre expérience nous prouve que ces projets autonomes sont très créateurs et qu'ils coûtent beaucoup moins cher que les structures d'état.

6. Nous demandons encore des fonds publics suffisants pour un réseau universel et gratuit de services de garde. Cette demande est déposée et soutenue depuis longtemps par les femmes. Elle est de stricte utilité pour l'accès réel au marché du travail.

7. Nous demandons la protection des travailleurs - euses à temps partiel. Que des conditions proportionnellement équivalentes leur soient garanties.

8. Nous demandons des mesures concrètes facilitant la syndicalisation, particulièrement une protection formelle contre le congédiement lorsque l'on travaille à mettre sur pied un syndicat sur son lieu de travail.

9. Nous demandons l'augmentation du salaire minimum. Tout d'abord, indexation au coût de la vie et augmentations périodiques à dates fixes pré-déterminées. Que le salaire minimum soit le même pour les 16-18 ans, qu'il soit le même pour les salarié-e-s à pourboires ou qu'on oblige les pourboires.

10. Nous demandons que les lois minimales s'appliquent pour tou-te-s les non-syndiqué-e-s et soient considérées comme un minimum pour tou-te-s.

11. Nous demandons la semaine de quarante (40) heures et la journée de huit (8) heures comme étant des minimums.

12. Nous demandons une compensation raisonnable pour celles qui ont des heures brisées.

13. Nous demandons le libre choix de faire du temps supplémentaire et l'obligation d'un avis de vingt-quatre (24) heures.

14. Nous demandons une période de repos hebdomadaire de deux (2) jours, une (1) heure aux heures normales de repas, et trois (3) semaines de vacances après trois (3) années de participation au marché du travail. Qu'à cette fin, un fond soit créé (semblable à celui administré par l'OCQ).

15. Nous demandons l'augmentation des congés sociaux à dix (10) par année et nous insistons pour que le droit d'être malade soit reconnu.

16. Nous demandons, et c'est une demande où nous insistons, pour que le droit de congédiement sans raison juste et suffisante soit tout simplement aboli.

17. Nous demandons que les organismes telles les commissions chargées d'appliquer les lois de protection des travailleuses soient mandatées pour être "protectrices" des plaignantes. Qu'en ce sens, elles n'aient pas à jouer le rôle d'objectivité mais qu'elles aient un préjugé favorable envers les travailleuses.

18. Nous demandons de meilleures mesures de protection pour ceux et celles qui portent plainte en vertu de la loi 126. Qu'à cette fin, soit aboli le droit de congédiement sans raison juste et suffisante et que les frais inhérents soient entièrement couverts par la Commission y compris les honoraires d'avocat.

19. Nous demandons des crédits suffisants pour les groupes populaires de défense des non-syndiqué-e-s. Ces groupes sont peu nombreux au Québec, les non-syndiqué-e-s sont isolé-e-s et démuni-e-s. Que ces groupes n'aient pas à dépenser 50% de leur énergie pour obtenir des fonds pour atteindre leurs objectifs.

20. Nous demandons que votre Commission accorde, dans le travail qu'elle fait présentement, priorité aux non-syndiqué-e-s, dans sa recherche, dans sa consultation et dans ses recommandations parce que ces gens ne sont pas regroupés et qu'il leur est pratiquement impossible de vraiment faire valoir leurs besoins et leurs droits. Nous croyons qu'il est du devoir de la Commission de compenser.

21. Nous ajoutons ici, une recommandation provenant de la rencontre des femmes de la Côte-Nord lors de "Décisions 85" qui a eu lieu les 7, 8, 9 décembre 1984.

"Que le gouvernement explore les avenues du travail partagé pour résoudre le chômage chez-nous. Qu'en ce sens, l'on envisage, entre autres choses, de réduire au maximum le travail en temps supplémentaire permis et qu'on redistribue ce travail aux chômeurs-euses."

LISTE DES INSCRITES ET PARTICIPANTES

ANNEXE E

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Hélène Tremblay		1514 Poitier, Baie Comeau G5C 3E8	587-3218	Ass. femmes de Corneau
Dominique Boucher		1 ème Manoir, Baie Comeau G4Z 1M6	296-9433 587-9845 (b)	Ass. femmes de Corneau
Henriette Tremblay		135, Blouin, Forestville G0T 1E0	587-2136	Centre des femmes de Forestville
Denise Dion		15, Blouin, Forestville G0T 1E0	587-4973	Centre des femmes de Forestville
Doris Tremblay	OK.	37, 2e Avenue, Forestville G0T 1E0	587-2533	Centre des f. de FV
Adeline Chiasson		176, route 138 FV. G0T 1E0	587-6282	Centre des F. de FV
Cécile Boulay (ne sera pas pré		30 A, Taché, Baie-Comeau G4H 1V9	296-4377	
Louise Vaillancourt		26, Blouin, Forestville G0T 1E0	587-2793	Centre des F. de FV
Louise Poulin	OK.	72, av. Ls-Ph Gagné, Baie-Comeau G4Z 2G3	296-4856	AFEAS
Monique Lavoie Côté	O.K.	83, av. Champlain, Baie-Comeau G4Z 1L9	296-4266	AFEAS
Gisèle Boulianne		932 Henri #1, Baie-Comeau G5C 2K4	589-5728	AFEAS
Réjeanne Roussel	O.K.	4, av. Bouchette, Baie-Comeau G4Z 1A3	296-5780	AFEAS
Lise Pomerleau		2788, rue Napoléon, Baie-Comeau G5C 1A6	589-3865	
Cécile Dion	OK E	18, rue Sable, Forestville G0T 1E0	587-2035	
Hedwidge Poulin	OK.	1080 Morin, Baie-Comeau G5C 2L9	589-5393	Centre Emersion

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Jocelyne Gagnon		15, rue Blouin, Forestville G0T 1E0	587-6150	Centre des F. de FV
Suzanne Vaillancourt		55, du Parc, Baie-Comeau G4Z 2K6	296-5805	AFEAS
Jeanne Côté		2222, Alice, Baie-Comeau G5C 1A7	589-2521	AFEAS
Marcelle Michaud	O.K.	75, Legardeur, Baie-Comeau G4Z 1E8	296-6594	AFEAS
Gisèle Hogan		44, Laval, Baie-Comeau G4Z 1P8	296-6244	Maison des F de la CN
Hélène Tremblay		1514 Pottier, Baie-Comeau G5C 3E7	589-3218	Ass. des F. de carrière
~~Dominique Lacroix~~		~~1, Mance, Baie-Comeau G4Z 1W6~~	589-9845(B) ~~296-9432(R)~~	Ass. des F. de carrière
Jeannine Rioux	O.K. F	999, rue Comtois, Baie-Comeau G5C 2A5	589-2631 589-8416	Fédération des Aff.Soc.
Ginette Bourassa	ok.	488, Père Eugène, #2, Baie-Comeau G5C 1G1	589-9726(r) 589-9845(b)	AFEAS
Isabelle Lavoie		4, 2e rue, C.P. 364, Forestville G0T 1E0	587-4491 587-4985	Syndicat enseignant
Edith Godbout	ok.	42, Place LaSalle, Baie-Comeau G4Z 1K3	589-7735	
Lorraine Leduc	O.K. F	111, rue Champlain, Baie-Comeau G4Z 1L9	296-3434	
Gaétane Baillargeon		680, Rte 138, Ragueneau G0H 1S0	567-4571	Travailleuse sociale
Maryse Gagnon		1014 des Saules, Baie-Comeau G5C 1J1	589-7416	Centre Emersion
Anita Lebel	ok.	277, de la Falaise G5C 1S6	589-5469	Maison des F. de la CN
Clémence Caron		9, Ramesay, Baie-Comeau G4Z 1M5	296-5123	AFEAS
Annette Cyr		028, des Saules, C.P. 293, Baie-Comeau G5C 1J1	589-7358	Auxiliaires Bénévoles
Chantal de Verteuil		684, Joliet, Baie-Comeau, G5C 1P8	589-8619(r) 296-9112(b)	CLSC

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Mme Mariette Lajoie	OK.	1751, rue Brochard, Baie-Comeau G5C 2H1	589-8707 (r)	AFEAS
Mme Marianne Fortier		625, rue Chiasson, Baie-Comeau G5C 2M2	589-5835 (r)	
Mme Louise Levasseur		76, rue Garneau, Baie-Comeau G4Z 2S8	296-9345 (r)	AFEAS
Mme Aline Harvey	OK.	658, ~~rue~~ Brochu, app. 9, Sept-Iles G4R 2J5	968-5287 (r)	AFEAS
Mme Louise Charest	OK.	45, Carrossol, app. 156, Sept-Iles	962-1531 (r)	AFEAS
Mme Claudette Bertrand	OK.	10, Du Vieux Quai, Sept-Iles G4R 2Z9	962-9149 (r)	AFEAS
Mme Marguerite Lapointe	OK	69, des Chanterelles, Sept-Iles G4S 1V3	962-3358	AFEAS
Mme Michèle Pelletier		148, Régnault, app. 11, Sept-Iles G4R 3T2	968-4537	AFEAS
Mme Francine Duguay	OK.	46, Gagné, Sept-Iles G4S 1R4	968-4941	AFEAS
Mme Laurette Lévesque		20, rue Comeau, Sept-Iles G4R 1J3	962-9537	AFEAS
Mme Lucie Dubé Gagnon	OK.	34, des Lupins, Sept-Iles G4S 1W9	962-0969	AFEAS
Mme Rita Bélanger		1231, rue Fiset, Sept-Iles G4S 1M3	968-5430	AFEAS
Mme Aline Vignola		40, rue Marsolet, app. 28, Sept-Iles G4S 1P8	962-4411	AFEAS
Mme Marie-Johanne Bourget	OK.	112, rue McManus, Sept-Iles G4R 4R5	962-4135	AFEAS
Mme Johanne Hovington	OK.	262, Pierre de Chauvin, Tadoussac G0T 2A0	235-4512	
Mme Thérèse Tremblay	✓	207, rue des Pionniers, Tadoussac "	235-4247	Cercle des Fermières
Mme Rolande Deschênes	OK.	276, rue des Forgerons, Tadoussac "	235-4241	
Mme Denise Fournier		Case postale 40, Rivière-Portneuf G0T 1P0	238-2941	Les productions de l'actroche

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Mme Anita Driscoll	O.K. C	Lourdes-de-Blanc-Sablon G0C 1W0	461-	Regroupement des femmes
Mme Sheila Maurice		Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-	Regroupement des femmes
Mme Line Lepage		Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-	Bibliothèque
Mme Sheila Vaugeois	O.K. E	Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-	
Mme Wanda Beaudoin	O.K. B	Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-	
Mme Monique Paré		Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-2643	
Mme Lucia Purcell	O.K.	Lourdes-de-Blanc-Sablon	461-	
Mme Monique Gagnon		2287, Galleran, Baie-Comeau G5C 2G3	589-6204	Centre Emersion/L'Impact
Mme Lisette Lepage	OK.	186, rue Labrie, Pointe-aux-Outardes G0H 1M0	567-8976	
Mme Micheline Simard	OK. A	75, Charles-Guay, Baie-Comeau G4Z 2P9	296-3870/6388	Centre Emersion /
Mme Rose Lefrançois	O.K. C	37, avenue Low, Baie-Comeau G4Z 1A7	296-4538	AFEAS
Mme Carole Saulnier	O.K. D	895, rue de la Falaise, Baie-Comeau G5C 1T2	589-3155	Table des groupes popul.
Mme Monique Lapointe		9, rue Bourdage, Sept-Iles G4R 1A7	962-3719	
Mme Marthe Mauffette		21, rue Taché, Baie-Comeau, G4Z 1W2	296-4381	Ass. des femmes de carrière
Mme Micheline Fournier	O.K.	1295, boulevard Blanche, Baie-Comeau G5C 3J3		
Mme Adrienne Gallant (invalide)		La Romaine - G0G 1M0	229-2093	Comité des loisirs
Mme Anne Lortie		17, rue Poulin, BAie-Trinité G0H 1A0	939-2634	L'entre nouvelles
Mme Gabrielle Gaudreault	O.K. E	17, rue Poulin, Baie-Trinité G0H 1A0	939-2634	Journal

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Mme Lise Morin		149, Labrie, Pointe-aux-Outardes G0H 1M0	567-4871 567-2784	
Mme Micheline Dionne	O.K.	40, 3e Rue, Port-Cartier G5B 1G3	766-6932	AFEAS
Mme Francine Duchaine	(ne veut pas	17, des Merisiers, Port-Cartier G5B 2C7	766-5192	AFEAS
Mme Micheline Turcotte		17, Garnier, Port-Cartier G5B 1W1	766-5044	AFEAS
Mme Marthe Rochette	OK.	22, Bacon, Port-Cartier G5B 1H2	766-7007	AFEAS
~~Mme Barbara Bolger~~		Blanc-Sablon G0G 1W0	461-2144	Regroupement des femmes
Mme Alice Joncas	O.K. D	Lourdes-de-Blanc-Sablon "	461-	Regroupement des femmes
Mme Greta Letemplier		Lourdes-de-Blanc-Sablon "	461-2405	Regroupement des femmes
~~Mme Emma Lavallée~~		~~Lourdes-de-Blanc-Sablon~~ "	461-	Regroupement des femmes
Mme Marie Dion		Case postale 282, Lourdes-de-Blanc-Sa. "	461-2512/2144	Regroupement des femmes
Mme Heddy Dupuis	ok.	389, Iberville, app. 1, Sept-Iles G4R 2C9	962-0801	L'Envol inc.
Mme Marie-May Hébert		3, rue Wood, Port-Cartier, c.p. 54 G5B 1V3	766-3202	Centre de bénévolat
Mme Renée Fortin	ok.	Case postale 354, Sacré-Coeur G0T 1H0	236-4705	V.E.C.
Mme Odélie Boulianne	ok.	555, Moulin à Boucle, Tadoussac, c.p.32 G0T 2A0	235-4570	V.E.C.
Mme Liliane Lavallée	O.K. F	Lourdes-de-Blanc-Sablon G0G 1W0	461-	Regroupement des femmes
Mme Odette Letemplier	O.K.	Lourdes-de-Blanc-Sablon G0G 1W0	461-	Regroupement des femmes
Mme Lina Letemplier	O.K. D	Lourdes-de-Blanc-Sablon G0G 1W0	461-	Regroupement des femmes

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Mme Carmelle Leblanc	O.K.A	C.P.1137, Hte-Pierre	538-2990	
Mme Sylvie Prévost		1145 Acadiens, H.St-Pierre	538-3148	
Mme Laure-Anna Thériault		C.P. 381, H.St-Pierre	538-3005	Fermières
Mme Nicole Boudreau		1151 des Anciens, H.St-Pierre	538-2182	
Mme Fabie Thériault		1648, le rue du Parc,H.ST-Pierre	538-3504	
Mme Pauline Boudreau		1028 du Lopin, H.St-Pierre	538-2194	
Mme Brigitte Boudreau		1028 du Lopin, H.St-Pierre	538-2194	
Mme Jacinthe Maltais	OK.	455 Bateau-passeur, Tadoussac GOT 2AO	235-4334	U.E.C. local 503
Mme Lucette Dion	OK.	C.P. 267, Les Escoumins GOT 1KO	233-2000	Fermières
Mme Geneva Dion	OK.	Les Escoumins, GOT 1KO	233-2086	"
Mme Lucienne Dumont	OK.	Grandes-Bergeronnes GOT 1GO	232-6641	"
Mme Monique Bonlianne Dumont	OK.	Les Escoumins, GOT 1KO	233-2581	"
Mme Céline Bilodeau		Grandes-Bergeronnes, GOT 1GO		
Mme Diane Després	O.K.F	Fermont CLSC	287-5443	
Mme Nicole Houle	O.K.C	Fermont		
Mme Louisette Parent	O.K.F	Fermont		
Johanne Boucher	O.K.E	Fermont		
Mme Madeleine Pagé	OK.	Fermont		

NOM		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Mme Marguerite Martin	✓	71, Habitation Basque, Sept-Iles G4R 3T3	962-2660 962-6422	Corporation infirmières
Mme Jacqueline Landry	O.K. A	Havre-St-Pierre	538-2862	
" Carmen Potvin	O.K. B	1027 Boréale #3, C.P. 1222, H.St-Pierre	538-3408	C.S.N.
Mme Denise Brochu	OK.	1647, 1ère rue, Havre-St-Pierre	538-3104	
Mme Diane Breton	E O.K.	1662, 1e rue, C.P. 1113, H.St-Pierre	538-2620	C.S.N.
Mme Mariane Grenier	O.K. B	C.P. 1166, H.St-Pierre GOG 1PO	538-3432	
Mme Rose-Aimée Prévereault		1206, du Canot, H.St-Pierre	538-2072	
Mme Marie R. Boudreau	O.K. D	1496, Boréale	538-3543	Mutuelle S.S.Q.
Mme Madeleine Cormier	O.K. C	Havre-St-Pierre	538-2770	
Mme Gaëtane Landry		Havre-St-Pierre	538-2698	
Mme Edith Desmeules		831, Alpha, Ha.St-Pierre	538-2348	A.C.I.A.S.
Mme Josephine Boudreau		990 Bagoin, H.St-Pierre	538-2186	
Mme Judith Boudreau		990 Bagoin, H.St-Pierre	538-2186	
Mme Lucia Chevarie		990 Bagoin, H.St-Pierre	538-2186	
Mme Ange-Marie Landry	O.K. E	H. St-Pierre	538-3382	
Mme Germaine Boudreau	O.K. F	H.St-Pierre	538-2186	
Mme Antoinette Landry	O.K. D	~~H.St-Pierre~~ Natashquan Route Vaut	538-3382	
Mme Doris Vigneault	O.K.	1634, 1ère rue, H.St-Pierre	538-3164	

NOM	ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Centre Emersion	42, Place Lasalle, Baie-Comeau G4Z 1K3		
Mme Aline Nadeau O.K. B	21, rue Leblanc, Chute-aux-Outardes G0H 1C0		
Mme Vitaline Doyle O.K A	Havre St-Pierre		
Mme Jacinthe Vigneault O.K. E	"		
Marie Prévereau	"		
Diane Prévereau O.K	"		
Mme Dorothée Arsenault C. O.K	"		
Mme Anna Vigneault O.K.	"		
Mme Edith Vigneault O.K	"		
Mme Denise Gagnon F. O.K.	"		
Mme Sylvaine Scherrer O.K. A	"		
Mme Rose Hélène Richard C V	"		
Mme Janette Doyle	"		
Mme Fleurette Landry	"		
Mme Gertrude Doyle O.K. D.	"		
Denise Robitaille O.K.	Centre de bénévolat Sept. Iles	766-3202	
Judith Langevin	3 rue Wood "Port. Cartier	766-3202	
Mme Ginette Desjardins	754 Papineau, Baie-Comeau	589-7578	

NOM Nouvelles inscriptions		ADRESSE	TEL.	NOM DU GROUPE
Gagnon Sylvie	OK	707 Puyjalon, Baie-Comeau	589-2850	
Lisette Pineault	OK	61 Mgr Blanche Sept-Iles	968-9669	afeas
Marielle Fortin	OK	306 Boul. Jolliet Baie-Comeau	589-9009	
Lévesque Claire	OK	42 Radisson Sept-Iles	962-7546	
Ménard Andrée	OK	Site 6 C.P. 62 Chute-aux-Outardes	567-4463	
Ward Claire	OK	15 Bord de l'eau Longue Pointe	949-2847	
Couturier Yolande	OK	691 Jalbert Baie-Comeau	589-9845	
Janelle Tremblay	OK	56a Albanel Baie-Comeau	589-4951	
Bourque Malvina	OK	220 Brochu #1 Sept-Iles	968-3240	
Therrien Diane	OK	768 Bon Désir#5 Baie-Comeau	589-9625	
Rioux Maryse	OK	53 Ramsay Baie-Comeau	296-2627	
Mme Proulx	OK	41 Berneval Baie-Comeau G4Z 1G4		
Purcelle Lucia	OK	C.P. L95 Lourdes de Blanc Sablon	461-2245	
Lavallée Antoinette	OK	C.P. 34 " " " " "	461-2885	
Walsh Thérèse	OK	C.P.111 " " " " "	461-2885	

NOTE AUX PARTICIPANTES

TOUT COMMENTAIRE, AMENDEMENT OU AJOUT AU CAHIER RÉGIONAL QUE VOUS AIMERIEZ APPORTER DEVRA ÊTRE ADRESSÉ AU SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE QUI VERRA À LES INCLURE LORS D'UNE PROCHAINE ÉDITION.